



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO

PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS

DEPÓSITO EB LTDA

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

UNIFEOB
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE
ADMINISTRAÇÃO / CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PROJETO INTEGRADO
PASSIVOS TRABALHISTAS NAS EMPRESAS
DEPÓSITO EB LTDA

MÓDULO GESTÃO QUANTITATIVA

FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO
EMPRESARIAL – PROFª JULIANA MARQUES BORSARI

GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS – PROFª JULIANA
MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

ELEN CRISTINE DOS SANTOS COSTA OLIVEIRA, RA 1012020100681
BRUNO DOS SANTOS OLIVEIRA, RA 1012020100677

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2021

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3. PROJETO INTEGRADO	5
3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL	5
3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL	5
3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES	6
3.1.3 O CAPITAL SOCIAL	7
3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	7
3.2.1 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	9
3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS	12
3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS	13
4. CONCLUSÃO	15
REFERÊNCIAS	16
ANEXOS	17

1.INTRODUÇÃO

Com o crescimento do mercado na área da construção civil nos últimos meses, e junto veio a grande demanda por materiais de construção, assim nos levou a criarmos o DEPÓSITO EB LTDA, para o estudo a ser desenvolvido.

Colocando assim em prática o que aprendemos nas unidades de estudo, como a gestão de passivos trabalhistas que ocorre a partir do momento que se faz admissão dos colaboradores com o total cumprimento das normas para que não venha ter problemas com a justiça trabalhista e com isso acarretar problemas com a imagem da empresa. Outro ponto a ser estudado é os fundamentos de direitos e estrutura empresarial, onde estudaremos estabelecimento e ponto empresarial, e o capital social, entre outros pontos importantes das unidades de estudo.

O objetivo deste projeto é entender melhor os principais pontos para uma estrutura de uma organização desde a criação de um novo negócio, a sua sobrevivência no mercado.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Atividades de negócio da empresa e o comércio varejista de materiais de construção, desde dos materiais da estrutura da planta, a parte hidráulica, elétrica ao acabamento da obra, para acolher todos esses requisitos a loja conta com um espaço de cerca de 2.000 m² e está localizada no endereço rua: Santos Dumont 657 Centro Aguai /SP CEP: 13.860-071 num ponto empresarial muito próximo ao centro da cidade, facilitando tanto aos clientes quanto a fácil localização para os fornecedores.

Segue as informações sobre a empresa. Depósito EB LTDA.

CNPJ: 03.302.014/0002-20 Matriz

Fantasia: Costa

Início da atividade: 21/01/2019

Natureza Jurídica: Sociedade Empresaria Limitada

Qualificação do responsável: Sócio- Administrador

Capital Inicial: 1.200.000,00

Porte da empresa: Pequeno

Colaboradores: 21

A empresa é aberta aos clientes de segunda a sexta das 8 horas às 18 horas e aos sábados das 8 horas às 12 horas, quanto ao recebimento de mercadorias somente segunda a quinta na parte da manhã das 9 horas às 11 horas, e na parte da tarde das 15 horas às 17 horas.

3. PROJETO INTEGRADO

3.1 FUNDAMENTOS DE DIREITO E ESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL

Trata-se do direito empresarial um mecanismo privado que dá suporte às empresas e empresários, seja para fins de comércio livre de produtos ou de serviços prestados. Esses estudos e regulamentação é tão importante para os empregadores quanto a sociedade que também lucra com os benefícios que uma empresa trás a um determinado local, desde da geração de emprego, desenvolvimento econômico e social, dentre outros benefícios.

A estruturação empresarial engloba vários requisitos benéficos para uma boa gestão da organização, ou seja, é um trabalho desenvolvido internamente, abrangendo todas as áreas da empresa como financeiro, operacional, comercial, administrativo, contábil, e gestão de pessoas para assim manter o bom funcionamento do negócio.

3.1.1 ESTABELECIMENTO E PONTO EMPRESARIAL

Estabelecimento é o patrimônio da empresa, ou seja, o conjunto de bens de acordo com os direitos e obrigações regidos pela legislação protegida pelo Código Civil artigo 1.142. Pode-se classificar esses bens como tangíveis objetos palpáveis como máquinas, imóvel, mercadorias, computadores, veículos etc. E os bens intangíveis não palpáveis como o nome da empresa, e sua clientela.

O ponto empresarial é o local onde se exerce as funções da empresa que passa a representar e agregar valor ao negócio, para que tudo isso seja organizado e obtenha resultados de qualidade, existe o chamado aviamento objetivo por conta da localização da empresa e o aviamento subjetivo que corresponde a atuação do empregador sobre seu negócio, como prova do resultado é a clientela satisfeita e fiel.

Na empresa EB em estudo o estabelecimento se obtém de bens tangíveis como seu prédio, veículos, gôndolas, mercadorias e todo material da área administrativa, quanto aos bens intangíveis o nome da empresa, endereço eletrônico e seus clientes.

O fato da empresa EB ser proprietária do seu imóvel lhe dá o direito ao ponto comercial e uma segurança, sobre seu ponto está localizada em uma área de 1.000 m² de construção e os outros 1.000 m² restante é o seu estoque de produtos e armazenamento de veículos. E encontra-se em um local próprio para comércio no centro da cidade de fácil acesso ao clientes e fornecedores. Cumprindo com todos os requisitos que a legislação municipal estabelece, para o funcionamento do estabelecimento com a obtenção da licença de localização e funcionamento, expressa em alvará.

3.1.2 NOME EMPRESARIAL, TÍTULO DO ESTABELECIMENTO, MARCAS E PATENTES

A razão social da empresa é DEPÓSITO EB LTDA, que será usado o nome de DEPÓSITO EB em sua fachada. A sigla EB vem do nome dos sócios, Elen Cristine dos Santos Costa Oliveira e Bruno dos Santos Oliveira.

O DEPÓSITO EB atende o mercado de construção civil obtendo as melhores variedades de materiais e acabamentos e os melhores preços do mercado, utilizando veículos digitais como meio de publicidade para promover e atrair seus clientes. Por seguir um ramo já existente no mercado, não entra como uma patente.

3.1.3 O CAPITAL SOCIAL

O valor do capital investido pelos sócios não tem nenhuma relação com instituições financeiras, ambos os sócios investiram capital próprio, sendo 50% de cada um, (600 mil de Elen Cristine e 600 mil Bruno dos Santos).

Cada passo foi meticulosamente planejado para a abertura da empresa, desde a compra de mercadorias até a contratação dos colaboradores. Vale ressaltar que foi aberta uma conta bancária com um capital de segurança para possíveis imprevistos futuros.

3.2 GESTÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

Trata-se das obrigações que o empregador tem quanto ao cumprimento dos pagamentos conforme as leis trabalhistas, essas despesas como salários de acordo com o cargo exercido, encargos ao governo como INSS etc, e benefícios como FGTS entre outras obrigações. E se caso houver processos trabalhistas e arcar com essas despesas, por isso a importância de se ter um controle sobre os agentes trabalhistas, para que a empresa não venha a ter problemas com a justiça do trabalho, assim afetando a saúde financeira e a imagem da empresa.

Quanto ao quadro de colaboradores da empresa EB, segue abaixo a tabela especificada dos cargos, Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), salário e carga horária semanal, podemos dizer que todos os cargos são remunerados de acordo com a função e o piso salarial.

CARGO	CBO	SALARIO	COLABORADORES	JORNADA DE TRABALHO
GERENTE	1423-05	R\$ 5.530,00	1	44 horas
AUXILIAR ADM	4110-10	R\$ 2.520,81	1	44 horas
OPERADOR DE CAIXA	4211-25	R\$ 1.267,00	2	44 horas
BALCONISTA	5211-10	R\$ 1.964,58	3	44 horas
AJUDANTE GERAL	5211	R\$ 1.372,67	5	44 horas
JOVEM APRENDIZ	4211-25	R\$ 516,66	3	44 horas
ESTOQUISTA	4141-25	R\$ 1.363,14	2	44 horas
FAXINEIRO	5143-20	R\$ 1.201,30	2	44 horas
MOTORISTA	7825-10	R\$ 1.710,73	2	44 horas

Tabela 1 - quadro de colaboradores da empresa Depósito EB

Como a empresa evita possíveis passivos trabalhistas é fazendo uma boa gestão dos passivos, primeiramente é identificar e gerenciar ou seja procurar formas de evitá los através de alguns mecanismos como:

- Instalação de relógio de ponto por biometria
- A empresa conta com prestação de serviços de uma empresa terceirizada que cuida da parte da segurança do trabalho de seus colaboradores, para que haja o cumprimento das normas de segurança, fornecendo os EPI 's necessários, palestras e treinamentos aos colaboradores, focando na prevenção de acidentes e doenças do trabalho.
- Revisão nos documentos e contratos de trabalhos a cada três meses, como convenções coletivas e acordos coletivos que se venha a ter, verificando se os mesmos estão acompanhados por assinaturas individuais ou coletivas dos colaboradores.
- Auditorias internas para verificar se os dados de seus colaboradores estão atualizados, conforme atualização das normas da CLT, e acordos como CCT e ACT que venha ocorrer.

- Ficar atento aos treinamento internos de seus colaboradores, quanto a documentação e salário.

Enfim, a muitos meios de evitar possíveis passivos trabalhistas, manter documentação, informações atualizadas de acordo com exigências estabelecidas pela justiça do trabalho.

3.2.1 EMPREGADO E EMPREGADOR

De acordo com a CLT, o artigo 3º empregado é a pessoa física que presta serviços de forma contínua, com subordinação e mediante a remuneração. Porém existem alguns tipos de empregados como:

- Empregado doméstico presta serviços contínuo, de não natureza econômica, mas que tem alguns direitos como salário mínimo, férias, licença maternidade e paternidade e aposentadoria etc, conforme a Constituição de 1.988, mas houve uma emenda na constituição nº72/2013 trazendo novos direitos a classe trabalhadora que foram, FGTS, seguro desemprego, adicional noturno entre outros.
- Empregado a domicílio trabalho efetuado em casa, com salário, seguido de subordinação, mas fora da fiscalização do empregador (artigo 83 da CLT).
- Teletrabalho conhecido como home office que cresceu diante da crise da saúde com a pandemia, o empregado exerce suas funções em seu domicílio, e com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, mediante acordo feito com a empresa.

- Empregado Aprendiz executado por maiores de 18 anos e menores de 24 anos, conforme seu desenvolvimento físico e moral, e que esteja inscrito em programas de aprendizagem de formação técnica (artigo 428 da CLT).
- Empregado Rural pessoa física que presta serviços em área rural ou em prédio rústico, esse serviço contínuo e remunerado, e seus direitos foram igualados aos empregados urbanos conforme artigo 7º da Constituição Federal.
- Empregado Intermitente prestador de serviços de forma não contínua, mas que tem subordinação, remuneração e que pode exercer outra função no período que estiver inativo, modalidade nova que foi inserida na Reforma Trabalhista (artigo 443 da CLT).
- Empregado Temporário pessoa física contratada de forma temporária com contrato de 3 meses, de responsabilidade por uma empresa terceirizada (artigo 16, Dec 73.841/74).
- Empregado Avulso sem vínculo empregatício, serviço prestado por intermediação obrigatória do sindicato da categoria e forma esporádica (artigo 12 da lei 8.212/91).
- Empregado Autônomo é uma ou mais pessoas física ou jurídica que presta serviços por conta própria, sem subordinação entre prestador e empresa.
- Empregado público presta serviços à administração pública mediante a contrato conforme as leis da CLT, quanto ao servidor público seu vínculo é por meio de um estatuto ou instituição através de concurso público.

Notamos que funcionário público na sua maioria são contratados como cargos comissionados, ou seja para preencher vagas solicitadas na atual gestão pública, que ao término desta gestão este empregado pode ser demitido, por não se tratar de um cargo efetivo, ao contrário do servidor público concursado que tem estabilidade, não podendo ser dispensado sem justa causa, porém ao serem efetivados passam a seguir certos princípios como moralidade, impessoalidade e mostrar eficiência conforme descrito no artigo 37 da Constituição federal.

Enquanto o empregado privado é contratado mediante entrevistas, onde é necessário estar provido de habilidades ao cargo proposto, como experiência e qualificação profissional, podendo ser demitido por justa causa.

O empregador trata-se de empresas individual ou coletiva que fazem a gestão de um negócio, gerando trabalho e capital. O mesmo admite, e remunera pessoas através de contrato de trabalho reconhecido pela legislação trabalhista.

Existem cinco tipos de empregador que são:

- Empregador “Empresa” organizado, com a finalidade de bens lucrativos e serviços.
- Grupo Empresarial é o conjunto de várias empresas, e não necessariamente produzem e fornecem os mesmos serviços, mas é administrada por uma matriz.
- Empregador Doméstico pode ser uma pessoa ou família que admite um empregado para realização dos serviços esses sem fins lucrativos, de acordo com a lei nº 8.212 de 24 de Julho de 1.991.
- Empregador Rural corresponde a atividades agro econômica do país, sendo que o contratante pode ser uma pessoa física ou jurídica e possuir ou não propriedades rurais, mas desde que a atividade seja rural (artigo 3º da lei 5.889/73).
- Empregador Equiparado são profissionais liberais como exemplo advogado, dentista, médico, instituições beneficentes entre outros.

Enfim a empresa EB tem como proprietários dois sócios empregadores “empresa” que admitem pessoas físicas, amparados pelas leis da CLT, e seu quadro de colaboradores é composto por empregados e também conta com mão de obra autônoma esporádica não contínua, que prestam serviços de infraestrutura no prédio como hidráulica, elétrica e outras. Contando também com um colaborador avulso técnico em Segurança do Trabalho, por intermediação de outra empresa.

3.2.2 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS

Convenções coletivas (CCT) são formadas por sindicatos do empregador e do colaborador que juntos firmam acordos e garantem a execução para as categorias, essas convenções com a Reforma Trabalhista passaram a prevalecer pela CLT, mas é preciso que estes acordos sejam coerentes, a fim de complementar os direitos dos trabalhadores. Esses acordos são firmados após negociação e votação após isto assinado e registrado no Ministério do Trabalho, para serem válidas e monitoradas.

Acordos coletivos (ACT) são formados pelo sindicato e uma ou mais empresas, onde empresa e seus colaboradores reúnem se afim de resolver alguma pendência na questão de direitos ou benefícios um exemplo aumento da porcentagem de salário a plano de saúde entre outros, enfim é traçado um acordo entre as partes e levado ao sindicato pela empresa. Porém essas ações estabelecidas devem obter especificações traçadas pela CLT, lembrando que esses acordos estão na legislação (artigos 611 e 625). Após esses trâmites o documento com o acordo é feito, e é válido a partir de 3 dias.

A diferença é que convenção coletivas CCT como é feito entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato das categorias, faz com que todas as empresas e colaboradores da categoria sigam as regras estabelecidas no acordo. Diferente do acordo coletivo ACT que envolve o sindicato dos trabalhadores e empresa, o acordo é seguido somente por estas partes, na qual participaram do acordo.

Na empresa EB segue as convenções coletivas CCT, quando se trata do aumento de salário que acontece uma vez ao ano, com valor e data estabelecido pelos respectivos sindicatos das categorias. E também já fizemos acordos coletivos ACT quando adotamos alguns benefícios aos colaboradores como plano de saúde e vale alimentação.

Convenções coletivas ou acordos coletivos ambos feitos com coerência tanto empregador quanto empregado se beneficiam.

3.2.3 PASSIVOS TRABALHISTAS

A empresa EB faz uma análise trimestral sobre os contratos de seus colaboradores quanto às obrigações trabalhistas e recolhimentos de encargos sociais, e durante essa análise a empresa detectou 3 possíveis passivos trabalhistas, e assim tomou suas providências.

1º Carga Horária obrigatória pela CLT é de 44 horas semanais, no qual é 8 horas por dia, com intervalo de descanso de no mínimo 1 hora, permitido 2 horas extras por dia.

Providências: como a empresa funciona de segunda a sábado, dividimos a carga horária de nossos colaboradores da seguinte forma, de segunda a sexta 8 horas trabalhadas por dia com intervalo de descanso de 2 horas e aos sábados 4 horas trabalhadas, considerando o pagamento de horas realizadas em folha de pagamento holerite que acompanha a quantia relativa a cada remuneração. Além do controle de ponto eficiente com a instalação de relógio de ponto por biometria.

2º Férias um direito que todo trabalhador possui de acordo com a CLT (artigo 129 e 130) esse benefício é concedido ao colaborador que prestou seus serviços a mesma empresa por 12 meses, tem o direito a 30 dias de descanso sendo este dividido em 3 vezes conforme a reforma trabalhista (artigo 134), nesse período de descanso o colaborador tem direito ao salário do mês, mais $\frac{1}{3}$ do salário normal.

Providências: esse intervalo de descanso não pode ultrapassar 23 meses da primeira férias e 12 meses após a primeira, o empregador terá que pagar o dobro dos vencimentos. Para que isto não ocorra o departamento de recursos humanos, mantém atualizado o cronograma de férias de todos os colaboradores o mesmo quando retorna de férias, já deixa agendado com o RH a data da próxima e ciente que no decorrer dos meses se houver algum imprevisto é preciso que avise. Com isso a empresa se mantém em ordem com suas obrigações trabalhistas, e não atrapalhando o andamento das atividades na empresa, e o colaborador pode se programar também.

3º Rescisão de CENTRO UNIVERSITÁRIO OCTÁVIO BASTOS contrato é quando o colaborador é desligado da empresa, o departamento pessoal precisa estar com os valores das obrigações prontos e respeitar o prazo de pagamento.

Providências: para evitar problemas nessa hora a empresa mantém o depósito do FGTS de seus colaboradores em dia conforme estabelecido pela CLT artigo 457 e 458. A empresa também possui uma quantia em caixa para fazer o pagamento de verbas rescisórias como os 40% da multa sobre o FGTS, o pagamento de exames demissionais, aviso prévio, férias e 13º salário proporcionais. Lembrando que o pagamento do FGTS tem que ser efetuado 10 dias após a demissão conforme reforma trabalhista (artigo 477).

Dentre essas três providências tomadas pela empresa a fim de evitar possíveis passivos trabalhistas, também foi citada algumas no tópico 3.2 acima.

4. CONCLUSÃO

O trabalho foi desenvolvido com as teorias aplicadas nas unidades de estudo, e através da metodologia de pesquisa, observamos que as explicações obtidas nas aulas foram bem precisas para a execução do trabalho. O aprendizado e a pesquisa foram implantadas dentro da criação de uma empresa de nossa imaginação.

No qual percebemos e entendemos o funcionamento das leis trabalhistas do nosso país, uma empresa desde de sua abertura ao funcionamento ela necessita se enquadrar dentro de algumas normas essenciais. Começa desde o ponto comercial, estabelecimento, nome, capital social, vários requisitos e processos a chegar numa estrutura organizacional.

Porém para colocá-la em funcionamento foi preciso saber que tipo de empregador, e definir os tipos de empregados, ao definirmos isso, passamos a entender melhor o que se passa dentro de toda uma estruturação empresarial.

Além de toda burocracia para a abertura de um negócio, percebemos a importância das leis trabalhistas para ambos, empregador e empregado. É um caminho minucioso que requer uma boa gestão, através do conhecimentos atualizados sobre as legislações trabalhistas e as reformas nelas existentes.

Quando se trata de obrigações trabalhistas todo cuidado é pouco, assim evitando desgastes financeiros, manter uma boa reputação no mercado de trabalho e uma boa relação com seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

Direito Empresarial

<Disponível em: www.projuris.com.br

> acesso em: 15/09/2021

Leis Trabalhistas

<Disponível em: www.guiatrabalhistas.com.br

>acesso em: 14/09/2021

Ocupações CBO

<Disponível em: www.ocupacoes.com.br

>acesso em: 17/09/2021

Salários

<Disponível em: www.salario.com.br

> acesso em: 17/09/2021

Conceito empregador e empregado

< Disponível em: www.administradores.com.br

> acesso em: 18/09/2021

Convenção coletivas de trabalho

<Disponível em: www.jornalconabil.com.br

>acesso em: 21/09/2021

Acordos coletivos de trabalho

>Disponível em: www.ahagora.com.br

>acesso em: 24/09/2021

ANEXOS